

詢委員會同意爲此定下標準。薪酬研究諮詢委員會因此建議，在評定與僱員的家庭狀況有關連的福利時，應假設此類家庭只有一名成員獨力負起養家之責，並由一對夫婦及兩名子女組成。但爲方便評定私營機構的渡假旅費，薪酬研究諮詢委員會建議應假設此類家庭只有一名成員獨力養家，家庭由一對夫婦及兩名已屆中學年齡的子女組成。這與最高享用率的原則是一致的。（請見第 8.7 段。）

#### 薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

8.5.5 外籍公務員協會建議，家庭大小成員方面，應假設由一對夫婦及一名子女組成。（請參照附錄 X 薪酬水平調查諮詢委員會報告書第二部份第 2.4 段。）

#### 常務委員會的意見

8.5.6 常委會考慮過香港的平均家庭大小及成員結構，建議在評定與僱員的家庭狀況有關的福利時，應假設此類家庭只有一名成員獨力負起養家之責，並由一對夫婦及兩名子女組成。常委會的意見因此與評值小組與薪酬研究諮詢委員會的意見一致。倘若如外籍公務員協會建議，假設一個家庭由一對夫婦及一名子女組成，將會低估平均家庭的大小及成員結構。同時，常委會亦通過薪酬研究諮詢委員會的建議，贊成在評定私營機構的渡假旅費價值時，應假設此類家庭只有一名成員獨力養家，家庭由一對夫婦及兩名已屆中學年齡的子女組成。

#### 8.6 僱員享用的價值與僱主負擔的費用 及將無重大價值的福利不包括在內

#### 評值小組的意見

8.6.1 評值小組認爲除非某種福利對於僱員有重大價值，否則不應列入薪酬福利總值內作比較薪酬水平之用，同時僱

主提供該種福利的成本也不應在計算之列。評值小組評定某種福利的方法，是確定僱員一旦遭僱主撤銷某種福利而要自行負擔該項福利時所要付出的費用。（參照附錄Ⅶ評值小組報告書第7(a)段。）

#### 薪酬研究諮詢委員會的意見

8.6.2 薪酬研究諮詢委員會考慮過評值小組的建議，並顧及在評值過程中所要定下的大量假設，同意若嘗試評估價值不高的福利，在成本方面是不化算的。此外，假如採用了貫徹一致的方法處理一些對於公私營機構僱員來說都價值不大的福利，則把此等福利列入評估的範圍與否，應不會對薪酬水平的比較結果有實質的影響。薪酬研究諮詢委員會因此建議不把此等對公私營機構都沒有重大價值的福利，包括在薪酬福利總值之內。但若某種福利在私營機構價值不大而在公營機構却價值重大，或情況剛好與此相反的話，則該種福利應列入兩類機構的薪酬福利總值之內，以便比較薪酬水平。至於評值的方法，薪酬研究諮詢委員會同意評值小組在這問題上的見解，建議在評定某項福利的價值時，應以僱員自行負擔僱主所提供該項福利的費用作依據。

#### 薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

8.6.3 外籍公務員協會對此等原則表示贊同，但第一標準薪級公務員評議會認為，某項福利的價值假如可以估定，該項福利則應計算在內。（請參照附錄Ⅹ薪酬水平調查諮詢委員會報告書第二部份第2.5段。）

#### 常務委員會的建議

8.6.4 常委會贊同評值小組及薪酬研究諮詢委員會評定福利項目價值的方法，並建議評定某項福利的價值時，應按照僱員須自行負擔僱主所提供該項福利的費用作根據。

8.6.5 至於不包括價值不高的福利項目這方面，常委會注意到，薪酬研究諮詢委員會曾建議，價值不高的福利不應包括，因為這類福利如要評估，在成本方面不化算。但經過慎重考慮以後，常委會議決此項建議不能接受，理由如下：第一，常委會認為很難決定何類福利價值不高；即使能夠，亦是武斷的決定；第二，常委會認為，單憑成本上合化算與否，不足構成將某項福利或不將某項福利包括在內的充份理由。因此，常委會建議，除下開幾項外，全部可以評值的附帶福利均應包括在薪酬福利總值之內。不包括的項目應為：

- (i) 由僱主酌情發給的福利項目；
- (ii) 享用率過低的福利項目（請見第 8.7.4 段）；及
- (iii) 難以評定其價值及／或難以收集其數據的福利項目。

常委會認為，要計算公私營機構的各類附帶福利項目，而此等福利項目的提供機會及價值在公營機構及私營機構之間又有重大分別，因此，將全部福利包括在內已是最公平及最能貫徹一致的方法。

## 8.7 享用率

### 評值小組的意見

8.7.1 評值小組認為若要確定是否應把某種福利包括在薪酬福利總值之內，應着重該種福利受享用的程度。但某種福利一旦包括在薪酬福利總值之內，則在評定其價值時，其實際享用率不應在計算之列。評值小組此項結論主要基於下列各點：

- (a) 薪酬水平比較主要關乎職位所附帶的薪酬及福利價值，與個別職員的情況無關，因情況人人不同。所以，僱員實際享用福利的程度是不相干的；

- (b) 僱員雖有資格享用但却甚少享用某種福利，足以顯示僱員覺得該種福利價值甚微；及
- (c) 要準確算出享用率，需要收集詳細的資料，加以核實，這樣做可能相當困難和繁複。

(參照附錄 VII 評值小組報告書第 8 段。)

#### 薪酬研究諮詢委員會的意見

8.7.2 薪酬研究諮詢委員會曾決定，薪酬水平調查應根據有關職位所附帶的福利在理論上的最高價值，以評定薪酬福利總值。有鑑於此，薪酬研究諮詢委員會建議在評定各項福利的價值時，應以僱員可享用的有關福利在理論上的最高價值為依據，而不理會實際的享用率。此項建議與評值小組的建議是一致的。總的來說，在把個別附帶福利納入薪酬福利總值之前，有關方面應細查每項福利，考慮應否視之為僱員權利。若僱主定下的規例限制太多，以致大部分僱員均不能享用某項福利，則應假定該項福利並非權利，故應將其摒在薪酬福利總值之外。

#### 薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

8.7.3 第一標準薪級公務員評議會不贊同假設某項福利將予充份享用，認為應該採用實際享用率，因為許多福利例如海外教育津貼及醫療福利等，均未有受到公務員充份利用，而各類別公務員享用的福利亦大有差別。另一方面，外籍公務員協會却欲在取得調查結果之前，保留發表意見的權利，但認為計算福利項目時，享用率應為其中一個因素。香港政府華員會反對最高享用率的建議，認為應採用實際享用率，因為不同組別的僱員享有的福利有很大差異。(請參照附錄 X 薪酬水平調查諮詢委員會報告書第二部份第 2.6 段。)

## 常務委員會的建議

8.7.4 常委會大致上贊成應定出準則，規定何項福利應包括或不應包括在薪酬福利總值之內。此等福利一旦包括在內，便應以最高理論價值作根據評值。某項福利應否包括在內，應以下列準則考慮：

- (i) 視作僱員權利的福利應包括在內，但僱主如制定太多規定限制而令大多數僱員無法享用某項福利，該項福利便不應視作僱員權利；及
- (ii) 該項福利的享用率需屬合理。某項福利的享用率假如太低，則即使大多數僱員有資格享用，亦不應包括在薪酬福利總值之內。不過，常委會亦承認，單以福利項目的享用率作根據去制訂包括或不包括該項福利項目的準則，的確非常困難，訂出的準則亦會是武斷及主觀的。因此，常委會選擇採用公平原則，即是說，某項福利假如極少獲得享用，而將其包括在內又會不公平地將一項福利投射到其他僱員身上時，該項福利便不應包括在內。

常委會在第 8.6.5 段中亦曾建議，福利項目的價值不應構成將其包括或不包括在內的準則。

8.7.5 常委會因此建議，公私營機構中某項福利如符合 8.7.4 段所列的準則，便應包括在薪酬福利總值之內。常委會同時又建議，福利項目一俟包括在薪酬福利總值之內，便應以最高理論價值作根據，而非按照實際享用率評值。

## 8.8 因工作需要而提供的福利 評值小組的意見

8.8.1 在政府和私營機構中，僱主提供某些福利的主要目的在讓僱員可以執行職務，或應付因執行此等職務所引致的

開支。這類福利包括因工作理由而提供的宿舍，以及發還工作上的開支等。評值小組認為，若某些福利是基於工作需要而提供，並非作為額外的津貼，則不應包括在薪酬福利總值之內，作比較薪酬水平之用。（參照附錄 VII 評值小組報告書第 7 (b) 段。）

#### 薪酬研究諮詢委員會的意見

8.8.2 在這問題上，薪酬研究諮詢委員會與評值小組看法一致，故建議純因工作需要而提供的福利不應列入薪酬福利總值之內。只要在處理政府及私營機構的福利時採用同一做法，薪酬水平比較的結果應不會因此受到重大的影響。

#### 薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

8.8.3 此項原則獲外籍公務員協會及香港政府華員會的支持。香港人事管理會及香港工業關係協會對薪酬研究諮詢委員會建議的一般原則並無異議，但却希望此原則只應用於的確因工作需要而提供的福利項目上。（請參照附錄 X 薪酬水平調查諮詢委員會報告書第二部份第 2.7 段。）

#### 常務委員會的意見

8.8.4 常委會建議，因工作需要而提供的福利項目不應包括在薪酬福利總值之內。

#### 8.9 稅項 評值小組的意見

8.9.1 評值小組認為毋須繳稅的薪金應以連稅總數表示，才可列入薪酬福利總值之內，因此便可能需要採納一套關於家庭收入和組合成分的假設，以便評估可能引致的稅務負擔。（請參照附錄 VII 評值小組報告書附錄 IV。）

## 薪酬研究諮詢委員會的意見

8.9.2 薪酬研究諮詢委員會最初認為，對於毋須繳稅或享有稅務特惠的薪酬及福利價值，理想的做法是以連稅的總數表示出來，以保證所有薪酬及福利都得到貫徹一致的評值。但要評估與職位所附帶的福利有關連的除稅福利，實際上是非常困難的，即使假設一個家庭由一對夫婦和兩名子女組成，並只有一名成員獨力負起養家之責，亦難進行評估。用來把每項福利的價值表示成連稅總數的邊際稅率與平均稅率，可能相差很大，受到每個職位所附帶的薪酬福利總值的價值和成分影響至大。不過，薪酬研究諮詢委員會注意到顧問公司在報告書第六節（見附錄 VIII）中特別指出的事實：多項附帶福利均是毋須繳稅的，而應課稅與不應課稅的福利也可有多種不同的組合。由於以上各點對於薪酬福利總值可能產生重大影響，薪酬研究諮詢委員會現建議，在計算薪酬福利總值時，應一併考慮稅項的影響，而加入稅項影響的方法則應依照太平業務顧問公司報告書所述。

## 薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

8.9.3 委員會對此並無意見。

## 常務委員會的建議

8.9.4 鑑於稅務對附帶福利價值可能有影響，常委會建議應依照太平業務顧問公司報告書的建議方法，將稅務的影響一併加入考慮。

## 8.10 福利計算 評值小組的意見

8.10.1 評值小組認為福利的價值應以幣值表示出來，尤其是某些以現金方式支付或可隨時變換為現金價值的福利，

例如房屋福利、旅費、假期或一些與工作有關連的津貼。至於一些需要在評值時用到精算學的計算方法或理論上價值的福利，例如退休福利、醫療及牙科診療福利、教育津貼等，評值小組認為可先計出其在底薪中所佔的百分比，再以此百分數乘以職位的最低及最高薪金額，便可得出幣值。（參照附錄Ⅶ評值小組報告書第10段。）

#### 薪酬研究諮詢委員會的意見

8·10·2 薪酬研究諮詢委員會並不認為此方法適用於目下的課題，即薪酬水平的比較。由於最終的需要是確定各項福利的款額價值，以便進行薪酬水平調查，因此，先行把福利價值化為底薪的百分比，看來是不必要的。此外，鑑於私營機構的底薪並不包括某類的實收薪金，例如農曆新年的紅利、佣金等等，所以是否適宜採用此方法也是個疑問。再者，將福利的價值化為底薪的百分比表示出來，而不理會實收總薪，可能把私營機構的薪酬福利總值評得過高。基於以上種種理由，薪酬研究諮詢委員會建議評定福利價值時，應採用福利的款額價值，以便比較公私營機構中相類職位的薪酬福利總值。

#### 薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

8·10·3 委員會對此並無意見。

#### 常務委員會的建議

8·10·4 由於薪酬水平調查準備採用薪酬福利總值的概念，附帶福利項目便必須以款額價值列出，加於實際薪酬水平之上，以便評定薪酬福利的總值。常委會因此建議，計算薪酬福利總值時應採用福利的款額數字。常委會又建議，各類不同附帶福利項目的評值應分別載列，以便作詳細比較。